

ORGANISATIE OP DE WERKVLOER



EEN PRAKTISCHE GIDS



VOORWOORD

Dit boekje is een uitgave van de Anarcho-Syndicalistische Bond (ASB), een libertaire arbeiders zelforganisatie die streeft naar een vrije, rechtvaardige wereld zonder kapitalisme, staat en uitbuiting. Een wereld waarin mensen zelf, van onderop, het heft in eigen handen hebben en geproduceerd wordt naar behoefte in plaats van winst. Een wereld op basis van de vrije associatie van arbeidersraden op de werkvloeren en communes.

Dit boekje geeft enkele handige, praktische tips voor organisatie op de werkvloer. Tijdens de onvermijdelijke conflicten met de bazen daar vinden we de vakbonden vaak niet aan onze kant of blijkt de grip van de vakbondstop verlamdend te werken op echte strijdbaarheid. Helaas leeft onder arbeiders vaak het idee dat we voor strijd en organisatie afhankelijk zijn van deze organisaties. De ervaring, zowel in het heden als in de geschiedenis, leert ons echter dat dat helemaal niet het geval hoeft te zijn. Wij, als arbeiders, zijn prima in staat onze eigen strijd te organiseren, van onderop en zonder tussenkomst van zelfbenoemde bemiddelaars en bureaucraten. Om dit voor elkaar te krijgen biedt dit boekje een introductie voor het organiseren van strijdbare groepen op de werkvloer, een goed begin is immers het halve werk!

ALGEMEEN

Een goede organisatie is het belangrijkste advies. Legale strategieën kunnen bijdragen aan het dagelijkse werk. Zij kunnen echter niet de plek van directe actie innemen. Elke positie, legaal of niet, staat sterker als de betrokken mensen handelen als een groep met goed gefundeerde plannen die ook naar behoren worden nagestreefd. Mocht de zaak uiteindelijk leiden tot een hoorzitting of rechtszaak, dan zal elke rechter onder de indruk zijn van een talrijke, goed georganiseerde presentatie. Laat je niet strikken. Wees een modelwerker, wees op tijd en sta boven ieder verwijt. Houd een notitieboek bij van verdachte zaken. Onthoud de vijf W's: *Wat* is er gebeurd, *Waar* is het gebeurd en *Wanneer* is iets gebeurd, *Wie* zag het (naam, adres, telefoonnummer, etc) en met *Welke* reden een partij zijn/ haar gedrag rechtvaardigt.

GEEN PERSOONLIJKE PROBLEMEN!

De werkgever probeert ons te doen geloven dat onze problemen louter persoonlijk van aard zijn. Bijvoorbeeld: de baas vraagt Marieke het kantoor binnen en geeft haar een waarschuwing omdat ze te laat was. Marieke vertelt hem dat ze te laat was omdat haar oppas te laat was. De baas zegt dat het hem spijt, maar hij kan de regels niet negeren voor een persoon. Terwijl ze het kantoor verlaat denkt Marieke: "Maar het gaat niet alleen om mij, het gaat om iedereen op deze afdeling. Iedereen hier is wel ten minste eenmaal te laat of afwezig geweest vanwege een probleem met de kinderopvang."

En het is niet alleen dat kantoor. Een journalist schreef eens: '[Wat als een vakbond van werkende moeders] een landelijke staking zou uitroepen. Op een vooraf bepaalde tijd zullen wij opstaan en zeggen: "Mijn kind is ziek, en mijn oppas ook", en weglopen. Kijk eens rond in het bedrijf. Bedenk hoeveel werk er niet gedaan zou worden.'

De behoefte aan kinderopvang – om een voorbeeld aan te halen - treft tientallen miljoenen arbeiders. Hetzelfde geldt voor andere 'persoonlijke' problemen, zoals reacties op chemische stoffen, verwondingen en stress. Het is in het belang van het management om problemen weg te zetten als 'persoonlijke' aangelegenheden zodat het management niet aansprakelijk gesteld kan worden.

STEL VRAGEN EN LUISTER NAAR DE ANTWOORDEN

U hebt een probleem; waar gaat u beginnen? Sommige mensen ontsteken in woede of spreken zich luidkeels uit tegen de baas, wanneer ze voor het eerst het gevoel hebben dat ze oneerlijk worden behandeld. Dit kan gevaarlijk zijn. Het management bewaakt afgunstig haar autoriteit op de werkvloer, en wanneer u deze autoriteit ter discussie stelt, wordt u een bedreiging voor de bazen. Vanaf het moment dat u begint met het ter discussie stellen van hun autoriteit, wordt u - op de meeste werkvloeren - in de ogen van het management al snel gezien als onruststoker.

Als u nog nooit eerder kringen in het water heeft gemaakt in het bedrijf waar u werkzaam bent, kunt u geschokt, gekwetst of geïrriteerd zijn door de snelheid waarmee het management zich tegen u keert. Dit is een goede reden om discreet te werk te gaan als u hierover begint te praten met andere werknemers. Praat met uw collega's. Vraag hen wat zij denken over wat er gebeurt op het werk. Wat denken zij van de problemen waar u bij betrokken bent? Luister naar wat anderen te zeggen hebben. Luister naar hun meningen en standpunten. De voornaamste zorgen gaan meestal over lonen of regelingen met overuren, maar dit is niet altijd het geval.

De meeste mensen denken aan een organisator als agitator en onruststoker (en er zijn momenten waarop een organisator deze kenmerken moet uitdragen!), maar een goede organisator is in de eerste plaats iemand die goede vragen stelt en goed luistert naar anderen. Na goed geluisterd te hebben moet u in staat zijn om niet alleen uw eigen opvattingen en gevoelens te verwoorden, maar ook die van uw groep. Bijna onvermijdelijk zullen er een aantal mensen zijn die zich meer zorgen maken dan anderen, en een paar van die mensen willen er ook daadwerkelijk iets aan doen. Deze mensen vormen nu de kern van u 'organisatie'. U zou de twee personen met de meeste interesse kunnen vragen om samen te gaan lunchen of koffie te drinken, ze aan elkaar voor te stellen, en dan vragen: 'Wat denken jullie dat we hieraan moeten doen?'. Als ze inderdaad klaar zijn om actie te ondernemen, en niet alleen te klagen, bent u bijna klaar om met u organisatie te beginnen.

TEKEN UW WERKPLEK UIT

Kennis is macht. Of op zijn minst is dit het begin van macht. U wilt alles weten over uw werk en uw werkgever. Dit is een continu, educatief proces op lange termijn. Probeer zoveel mogelijk uit te vinden over het bedrijf waarbinnen u werkzaam bent. Heeft het meerdere vestigingen, locaties of winkels? Is het een publiek bedrijf, hoeveel mensen werken er voor, wie is de eigenaar? Vraag bijvoorbeeld informatie op bij de Kamer van Koophandel. Probeer een duidelijk beeld op te bouwen van de onderneming en de mensen die voor haar werken – bijvoorbeeld, een toenemend probleem is dat werknemers niet legaal aan het werk zijn en daardoor een makkelijk doelwit voor de bazen zijn. Sommige werknemers kunnen bijvoorbeeld ook problemen hebben met hun immigratiestatus.

Het is aan te raden om u onderzoek op uw eigen afdeling te starten. Vergeet niet dat alle informatie die u opdoet tegen u gebruikt kan worden en dus is het van groot belang dat deze niet in handen vallen van uw werkgever of hun aanhangers.

De activist op de werkvloer kan zich niet veroorloven om de organisatie die tegenwoordig op de meeste werkvloeren al aanwezig zijn over het hoofd te zien. Weersta de neiging om informele werkgroepen te bemoeilijken door kunstmatige structuren in te stellen zonder eerst gebruik te maken van informele werkgroepen die reeds bestaan. Het in kaart brengen van uw werkplek zal u helpen te communiceren met u collega's en het verhogen van de invloed van uw syndicaat.

Ook het management weet de waarde in te schatten van het identificeren van informele werkgroepen, hun natuurlijke organisatoren, en hun zwakke schakels. In feite, een van de hoofdlijnen van management training is het ontwikkelen van strategieën om de psychologie van de werkplek te veranderen. Een bedrijf genaamd United Parcel Service in de VS, bijvoorbeeld, heeft haar psychologische manipulatie technieken verheven tot een kunst.

Het UPS-handboek voor managers, *getiteld 'Charting Spheres of Influence'*, laat zien hoe de werkvloer ingedeeld wordt om informele werkgroepen te identificeren, organisatoren van zulke groepen te isoleren, gebruik te maken van zwakke schakels, om uiteindelijk deze groepen op te breken als deze niet tot het voordeel van het management kan worden gebruikt.

Krijg je de kans om rond te lopen op uw werk? Wie wel? Wie niet? Zijn bepaalde mensen het slachtoffer van pesterijen of door het management in het openbaar op het matje geroepen? Krijgt de ene werknemer een beter loon dan de ander voor hetzelfde werk? Hoe beïnvloedt dit de rest van de werknemers? Heeft men het gevoel dat u altijd onder toezicht staat? U begrijpt het. Al deze bovengenoemde elementen worden gebruikt om eenheid en communicatie op de werkvloer te vermijden.

HOE TEKENT U UW WERKPLEK UIT?

Als u in een groot bedrijf werkt, kunt u het beste beginnen met het uittekenen van uw eigen dienst of afdeling. Hierna kunt u samenwerken met activisten elders op de vloer, die eveneens een kaart van hun eigen afdeling maken, zodat u uiteindelijk uw totaal kaart kunt uittekenen. U kunt beginnen met het maken van een schets van uw afdeling, met aangegeven werkstations zoals bureaus en machines, kortom een plattegrond van de werkvloer.

Plaats nu een cirkel daar waar elke werknemer normaal gesproken zijn/ haar werkzaamheden uitoefent, en schrijf hun namen erin. Gebruik als u kunt een onderbroken lijn of pijl om de stroom van productie in beeld te brengen. Geef op uw kaart aan waar welke leden van het management werkzaam zijn en hoe zij normaliter door het bedrijf lopen. Markeer tevens de plekken waar werknemers samenkomen, zoals kantines, toiletten, waterkoelers, etc.

Markeer en omcirkel nu de informele werkgroepen. Informele werkgroepen zijn groepen van werknemers die elke dag intensief met elkaar samenwerken en communiceren, maar ook daarbuiten met elkaar om (kunnen) gaan zoals tijdens lunches en pauzes.

Markeer tevens de invloedrijkste personen of organisatoren van werkgroepen. Zit er een in elke groep een persoon die een speciale vorm van respect geniet en speciale invloed heeft? Soms zijn zij beheerders of activisten, maar in veel gevallen betreft het niet de organisatoren. Gaan de gesprekken in de groep wel eens over de zakelijke aspecten van het bedrijf? Zo ja, waar gaan deze gesprekken over? Is er een onuitgesproken code of gedrag binnen deze groepen als het gaat om het management of problemen op het werk? Is er een informele productiestandaard ingesteld die wordt gevolgd en bekrachtigd door de groepsleden?

Als u zich bewust bent van zogenaamde 'einzelfangers' of mensen die niet specifiek tot een bepaalde groep behoren, markeer deze personen dan met een speciaal teken. Identificeer tevens de zwakste schakels; vrienden van de managers, misschien een part-timer of een nieuw aangenomen persoon, of een persoon die zich angstig voordoet.

U zult misschien willen beginnen met het maken van notities met betrekking tot elke werknemer, zoals de aanvang van zijn/ haar dienstverband, ingediende klachten, of zij in vakbonden actief zijn geweest, etc. Houd deze notities bij op aparte indexkaartjes in een dossier.

Uw kaart zal u laten zien dat een werkplek is opgezet om mensen apart te houden. Dit is in eerste instantie al een goede reden om een kaart te maken. Maar de echte reden bestaat uit de ontwikkeling van meer eenheid op de werkvloer.

GEBRUIK VAN DE MAP

Stel je voor: je hebt een belangrijke boodschap die je wilt verspreiden, maar je hebt niet de tijd of de middelen om alle collega's te bereiken. Wat je dan kunt doen is de natuurlijke organisatoren van informele werk groepen binnen het bedrijf in te lichten en te overtuigen. Waardoor het zo goed als zeker is dat jouw boodschap door elke collega gehoord wordt. Wanneer alle organisatoren zijn geïdentificeerd en willen samenwerken is het mogelijk om een netwerk te bewerkstellen die veel macht in invloed kan uitoefenen.

Informele werk groepen hebben het voordeel dat ze veel loyaliteit kunnen creëren onder de leden. Je kunt deze loyaliteit gebruiken om achter bepaalde strategieën te komen die problemen kunnen oplossen. Ook kun je gebruik maken van de natuurlijke gewoonte van de mens: opkomen voor mensen aan wie ze gehecht zijn.

Soms is onderhandelen tussen werkgroepen onvermijdelijk. Het kan voorkomen dat werkgroepen dezelfde problemen hebben, maar tegelijkertijd ook moeilijkheden ondervinden die alleen hun eigen leden beïnvloeden. Een voorbeeld daarvan is: Er is een fabriek waar twee informele werk groepen bestonden. Een werkgroep bestond uit mensen die met machines werkten en de andere groep bestond uit inspecteurs. Het was door het bestuur verboden dat de inspecteurs met de machine werkers zouden praten.

Toen het bestuur de productie quota's van de machine werkers omhoog schroefde, zorgde dat tevens de werkdruk automatisch voor de inspecteurs ook hoger werd. Hierdoor begonnen de inspecteurs meer producten af te keuren zodat de werkdruk voor hen minder werd. Beide groepen ondervonden veel last door de keuzes van het bestuur maar gaven elkaar hiervan de schuld.

Uiteindelijk hadden de woordvoerders van beide groepen een idee bedacht om met de verhoogde werkdruk om te gaan. Ze hadden afgesproken dat de inspecteurs alle producten met ook maar de kleinste mankementen af te keuren zodat de schroothoop met afgekeurde producten gigantisch werd.

Daardoor werd het bestuur gedwongen om de machines uit te zetten zodat ze erachter konden komen wat alle problemen veroorzaakten. Al snel werd elke machine dagelijks een paar uur uitgezet voor onderzoek. Na een week schroefde het bestuur de productie quota's weer omlaag. En waren door de samenwerking tussen de groepen de problemen opgelost.

Het is niet alleen belangrijk om met de organisatoren van de groep samen te werken, maar ook met de minder socialen binnen de werkomgeving. Het is waarschijnlijk dat hun gevoelloosheid, isolatie en hun anti vakbond ideeën veroorzaakt worden door hun gevoel van machteloosheid en angst. Als collectieve acties succesvol zijn en als er een gevoel van veiligheid bereikt kan worden door de acties van de groep, dan kunnen gevoelens zoals angst en impotentie sterk verminderd worden.

Op de werkvloer kun je ook te maken krijgen met uitzonderlijk moeilijke karakters die een grote bedreiging kunnen vormen voor de samenhang in jou groep. Wees niet bang om door middel van jouw werkgroep sociale druk uit te oefenen. Deze sociale druk kan helpen

om de wat moeilijker karakters in het gareel te krijgen. Deze sociale druk kun je ook toe passen op het personeel met een gezag hebbende functie. Dit is vooral op toepassing op gezaghebbers die denken dat hij/zij allemansvriend zijn.

HET MACHTSEVENWICHT

Uiteindelijk zijn deze werkorganisaties een manier om de macht te verplaatsen zodat de arbeider in het voordeel is. Als klachten individuele problemen blijven of alleen de verantwoordelijkheid van vakbondleiders, zal het zelfbestuur en loyaliteit tussen werkgroepen ten onder gaan.

Onenigheden op de werkvloer kunnen alleen overwonnen worden wanneer het bestuur begrijpt dat klachten niet alleen het probleem van het individueel is, maar van iedereen. Ook moeten ze begrijpen dat er veel meer problemen in de toekomst wachten als ze dit niet oplossen. We nemen het voorbeeld van de fabriek. Daar was een machine werker ontslagen om ongegronde redenen. Een woordvoerder van de werkgroep lichtte iedereen in die in contact was met de rest van de arbeiders. Zo werd het woord verspreid dat er iets zou gaan gebeuren tijdens de lunch in de kantine.

Tijdens elke lunchpauze werd er een vergadering gehouden waarin de situatie werd uitgelegd. Er werd besloten om een symbolistische actie te organiseren. De dag erna werden er zware armbanden uitgedeeld op de parkeerplaats waar elke arbeider langs kwam om naar het werk te gaan. De woordvoerders van elke werkgroep waren geadviseerd om hun invloed uit te oefenen zodat iedereen mee ging doen aan deze actie. Tijdens het uitdelen werd tegen de arbeiders gesuggereerd dat iedereen wel eens een vrije dag opneemt en dat het heel spijtig zal zijn als iedereen deze vrije dezelfde dag opneemt.

Nadat de actie twee dagen had geduurd werd het ontslag ingetrokken. Een dergelijke actie zou onmogelijk zijn zonder dat de informele werkgroepen en zijn woordvoerders erkend zouden worden. Deze actie heeft gewerkt omdat het bestuur eindelijk begreep dat klachten niet alleen het probleem van individueel was maar van iedereen en dat er grotere problemen te wachten zouden staan als ze de situatie niet zouden oplossen.

DE BASIS PRINCIPES

Het volgende is een lijst van de meest belangrijke principes van succesvolle organisatoren die belangrijk zijn om te onthouden

ZET JE VRAAGTEKENS BIJ AUTORITEIT

Organiseren begint wanneer mensen hun vraagtekens zetten bij de acties van de autoriteiten. Iemand vraagt: Wat doen ze ons aan? Waarom doen ze ons dat aan? Is dit wel goed? Je moet mensen aanmoedigen om te vragen: Wie maakt de keuzes? Wie wordt gedwongen om met die keuzes te leven? En waarom zou dat moeten? Mensen zouden een regel of een antwoord niet mogen accepteren omdat het simpelweg komt van de autoriteiten, en dan maakt het niet uit of die autoriteit komt van de overheid, je baas op het werk, de vakbond of jezelf. Denk altijd voor jezelf want een effectieve organisator moedigt zijn mede arbeiders aan om een eigen gedachte en mening te hebben.

PRAAT ÉÉN OP ÉÉN

Bijna elke doorgewinterde activist is het er over eens, dat het meest belangrijke wat organiseren betreft is: een persoonlijke discussie van man tot man. Pamfletten zijn onmisbaar, vergaderingen zijn belangrijk en demonstraties zijn prachtig, maar geen van deze dingen zal een discussie van man tot man vervangen. Je zult de meeste mensen bereiken als je simpelweg naar ze luistert en als je praat met je mede arbeiders. Als je echt luistert naar wat ze bezig houdt en als je ze daadwerkelijk hoort, dan heb je hun harten gewonnen. Praat met Linda die aan het bureau naast je zit, help haar angsten te overkomen, beantwoord haar vragen, krik haar moraal omhoog en nodig haar uit voor een bijeenkomst of een demonstratie. Als je dit onder de knie hebt, weet je waar organiseren om draait.

ZOEK DE OORSPRONKELIJKE ORGANISATOREN OF OPRICHTERS

Elke werkplek heeft zijn eigen sociale dynamiek die bestaat uit collega's en vrienden. Elke groep heeft zijn eigen standpunten, oorspronkelijke organisatoren en oprichters. Ze zijn niet altijd de meest luidruchtige of de meest spraakzame mensen, maar ze zijn diegene waar anderen naar luisteren en respect voor hebben. Je bent goed op weg als je deze oorspronkelijke organisatoren voor je hebt gewonnen.

KOM SAMEN

Wanneer de tijd rijp is houd je een ontmoeting tussen diegene die jij hebt geïdentificeerd als zijnde geïnteresseerd om zichzelf te organiseren. Wees niet verrast als sommige arbeiders niet komen opdagen, wees niet teleurgesteld! De vergadering moet zo open mogelijk zijn en alle dingen die de arbeiders belangrijk vinden moeten behandeld worden. Het meest belangrijke waar je jou mee bezig moet houden is hoe je de meerderheid van de arbeiders bij jou organisatie betreft. Van elke persoon die deze vergadering bezoekt mag je verwachten dat hij/zij op zoek gaat naar andere arbeiders die zich willen aansluiten. Benadruk hoe belangrijk het is dat het bestuur niets te weten mag komen over wat er gebeurd!

ZORG DAT MENSEN BETROKKEN RAKEN BIJ DE ACTIVITEITEN

Het leven is geen klaslokaal en mensen leren niet door simpelweg naar vergaderingen te gaan of door pamfletten te lezen. De meeste mensen leren, veranderen en groeien door actie te ondernemen. “Wilt u dit pamflet aannemen? Wilt u het doorgeven aan een vriend? Wilt u deze petitie ondertekenen?” Als je nieuwe organisatoren wilt creëren, zorg dan dat je jouw collega's betrekt bij het organiseren.

WIJ ZIJN DE VAKBOND!

Wat belangrijk is aan organiseren is dat je niet alleen individuele personen erbij betreft, maar dat je deze individuele personen samenbrengt tot een solidaire, bewuste groep. We willen een groep creëren die zichzelf ziet als een eenheid. Wil je bij de vergadering komen? Kunnen we de hele afdeling samen krijgen om de baas te bezoeken? En kunnen we op iedereen rekenen bij een stakingslinie? Zorg voor het eenheidsgevoel!

BOUW DE ACTIVITEITEN GELEIDELIJK OP

Bouw de activiteiten met de tijd op zodat beginners kunnen wennen aan het actievoeren en daardoor steeds een stapje verder willen gaan. Je zou kunnen beginnen door te vragen of ze een vakbondsbutton willen dragen en of ze willen stemmen voor een staking. Daarna kun je vragen of ze in een stakingslinie willen staan en uiteindelijk kun je vragen of ze het erg vinden om gearresteerd te worden voor hun idealen. Houd in je hoofd dat het voor bijna iedereen ooit begon met pamfletten uitdelen.

CONFRONTEER HET BESTUUR

Organiseren doe je om de machtsbalans tussen arbeiders en het bestuur te veranderen. Confrontaties met de werkgever moeten geleidelijk opgebouwd worden. De eerste confrontatie kan iets eenvoudigs zijn zoals het dragen van een “Stem NEE!” button. Maar als mensen hun baas niet tegen de haren in willen strijken, zullen ze niet winnen.

DELEGEREN

Een georganiseerde groep zou uitgekozen kunnen worden om de vakbonden te benaderen om te zien hoe de vakbonden kunnen assisteren. Het woord assisteren is belangrijk, omdat vanaf het begin van de organisatie van de arbeiders het om de arbeiders moet draaien en niet om de vakbonden. Dit is belangrijk omdat de organisatie en het rekruteren van arbeiders voor de vakbonden leidt naar industriële acties. De arbeiders beweging kent honderden voorbeelden van arbeiders die zichzelf succes georganiseerd hebben en arbeiders hebben gerekruteerd voor een vakbond alleen omdat de vakbonden controle hebben wanneer stakingen uitbreken. Een voorbeeld hiervan is: De schoonmakers staking van Schiphol in 2008.

BOEK KLEINE OVERWINNINGEN

De meeste bewegingen, van kleine groepen op de werkvloer tot gigantische sociale protesten, groeien door een basis te leggen met kleine overwinningen. Deze overwinningen geven ons moed, zodat we uiteindelijk meer kunnen bereiken. Ook zorgen ze voor nieuwe supporters die zich nu realiseren dat ze hun baas kunnen overwinnen. Met elke overwinning worden groepen zelfverzekerder en daardoor word de kans groter om grotere overwinningen te behalen.

WEES VOORBEREID OP TEGENSLAGEN

Organiseren is niet makkelijk, dus als je niet gelijk succes hebt gooi dan niet gelijk de handdoek in de ring. Omstandigheden veranderen met de tijd en nieuwe mensen komen en gaan. Alles kan veranderen in een paar maanden tijd, misschien zijn je mede arbeiders dan meer geïnteresseerd dan dat ze nu zijn. Vroeg of laat zal je werkgever iets doen wat dit proces zeker zal versnellen.

VERGEET DE BUITENWERELD NIET!

Conflicten tussen arbeiders en hun werkgevers hebben een grote invloed op de gemoedstoestand van andere arbeiders en hun bereidheid om voor zichzelf op te komen. Het is goed om een netwerk op te bouwen met arbeiders die werken bij andere bedrijven. Met het idee “samen staan we sterk” worden de kansen om de controle over onze levens terug te krijgen groter en groter.

ZORG VOOR PUBLICITEIT

Publiciteit is de beste manier om je bericht over te brengen. Maar vergeet niet om je mede arbeiders hierbij te betrekken! Ook dit zal voor meer samenhang in de groep zorgen.

AANSPRAKELIJKHEID

Zorg dat onderhandelingen met het bestuur of je baas niet achter gesloten deuren plaats vindt. Houd alle vergaderingen en onderhandelingen zo transparant mogelijk om misverstanden te voorkomen.

BEHOUD JE GEVOEL VOOR HUMOR

Wees niet bloedserieus in alles wat je doet. Organiseren kan en moet leuk zijn. Gebruik tekeningen, strips, liedjes, grapjes en verhalen om je punt te maken. Probeer in de publiciteit niet alleen de harde waarheid te vertellen maar ook je doelen en aspiraties naar voren te halen.

ORGANISEER NOOIT ALLEEN!

Neem contact op met de Anarcho-Syndicalistische Bond of andere radicale arbeiders. Zodat ze samen met jou de strijd aan kunnen gaan. De ASB of andere libertaire groepen kunnen voor de middelen zorgen die belangrijk zijn in elke organisatie, hoe klein ze ook mogen zijn. Samen kunnen we dingen doen die in je eentje onmogelijk zijn!

ORGANISATIE IS ALLES!

Organiseren moet niet te formeel of gestructureerd zijn, maar toch is wat structuur en formaliteit nodig. Een telefoonboom of een mailinglijst kunnen belangrijk zijn in je organisatie, maar houd je organisatie compleet democratisch. In de afgelopen twintig jaar zie je veel voorbeelden van bewegingen die hard hebben gevochten, dingen hebben overwonnen, maar toch verdwenen zijn. De reden hiervan is: ze bleven niet georganiseerd! Zoals een vakbond organisator ooit zei: Alleen de georganiseerden zullen overleven!